



Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Yang Efektif Untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja

Han Ratu Ananda Pratiwi

Fakultas Tabiyah dan Keguruan Jurusan Pendidikan Ekonomi
Universitas Islam Negeri Syarif Kasim Riau

Hendra Riofita

Fakultas Tabiyah dan Keguruan Jurusan Pendidikan Ekonomi
Universitas Islam Negeri Syarif Kasim Riau

Panam, Jl. HR. Soebrantas No.Km. 15, RW.15, Simpang Baru, Kota Pekanbaru, Riau
Korespondensi penulis: hanratu@gmail.com

Abstract. *Improving the quality of the workforce is a very important factor in achieving the success of an organization. The strategy implemented in recruitment and selection must be effective and be the main reason for obtaining individuals who have the skills, knowledge, and competencies that match the needs of the company in the era of increasingly tight global competition, attracting qualified individuals and having the potential to be the key to success for every organizational growth. Recruitment and selection are the initial processes that allow companies to find the right prospective employees. Recruitment and selection are two crucial processes in human resource management (HR). The success of a company in recruiting and selecting the right workforce has a direct impact on the quality of the work team, productivity, and sustainability of the organization. For this reason, an effective strategy is needed in both processes to ensure that the recruited workforce not only meets technical requirements, but also has a cultural fit with the organization. This article will discuss the strategic steps in recruitment and selection to improve the quality of the workforce.*

Keywords: *Recruitment Strategy, Effective Selection, Workforce Quality*

Abstrak. Peningkatan kualitas tenaga kerja adalah sebuah faktor yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi. Strategi yang diterapkan dalam rekrutmen dan seleksi haruslah efektif dan menjadi alasan utama dalam memperoleh individu-individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam era globalisasi persaingan yang semakin ketat, menarik individu yang berkualitas dan memiliki potensi menjadi kunci sukses bagi setiap pertumbuhan organisasi. Rekrutmen dan seleksi merupakan proses awal yang memungkinkan perusahaan untuk menemukan calon karyawan yang tepat. Rekrutmen dan seleksi merupakan dua proses krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Keberhasilan perusahaan dalam merekrut dan memilih tenaga kerja yang tepat berdampak langsung pada kualitas tim kerja, produktivitas, dan keberlangsungan organisasi. Untuk itu diperlukan

strategi yang efektif dalam kedua proses ini guna memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut tidak hanya memenuhi persyaratan teknis, tetapi juga memiliki kesesuaian budaya dengan organisasi. Artikel ini akan membahas langkah-langkah strategi dalam rekrutmen dan seleksi guna meningkatkan kualitas tenaga kerja.

Kata kunci: Strategi Rekrutmen, Seleksi Efektif, Kualitas Tenaga Kerja

LATAR BELAKANG

Peningkatan kualitas tenaga kerja adalah sebuah faktor yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi. Strategi yang diterapkan dalam rekrutmen dan seleksi haruslah efektif dan menjadi alasan utama dalam memperoleh individu-individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam era globalisasi persaingan yang semakin ketat, menarik individu yang berkualitas dan memiliki potensi menjadi kunci sukses bagi setiap pertumbuhan organisasi. Rekrutmen dan seleksi merupakan proses awal yang memungkinkan perusahaan untuk menemukan calon karyawan yang tepat. Kedua proses ini menjadi titik tolak bagi perusahaan dalam membentuk kekuatan kerja yang kompeten dan berdaya saing. Strategi yang digunakan dalam rekrutmen dan seleksi tidak hanya memengaruhi keberhasilan individu yang direkrut, tetapi juga berdampak pada kesuksesan jangka panjang perusahaan. Dalam artikel ini akan dibahas mengenai beberapa strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif untuk bisa diterapkan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja mereka. Kajian ini tidak hanya akan membahas langkah-langkah praktis dalam proses rekrutmen dan seleksi, akan tetapi akan menyoroti betapa pentingnya fakto-faktor lain seperti diversitas, kesesuaian budaya, teknologi, dan evaluasi yang menyeluruh dalam menarik serta memilih individu yang ketat.

Pemahaman mendalam tentang bagaimana merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi strategi rekrutmen dan seleksi adalah kunci untuk memastikan bahwa perusahaan mampu menarik individu yang berkualitas

dan cocok dengan visi serta misi organisasi. Dengan demikian, artikel ini bertujuan untuk memberikan panduan yang komprehensif bagi perusahaan dalam mengimplementasikan strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif guna meningkatkan kualitas tenaga kerja mereka. Dengan adanya berbagai pendekatan, diperlukan pendekatan yang benar-benar efektif untuk memastikan keberhasilan proses rekrutmen dan seleksi. Diharapkan artikel ini dapat dijadikan sebagai landasan perusahaan dalam meningkatkan daya saing mereka melalui perolehan tenaga kerja yang berkualitas dan berpotensi

KAJIAN TEORITIS

Strategi Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan tertentu dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Suatu perekrutan terjadi dengan beraneka ragam penyebabnya. Misalnya, karena perluasan kegiatan organisasi, ada pekerja yang berhenti atau pindah ke organisasi lain, mungkin pula lowongan terjadi karena ada pekerja yang diberhentikan, namun bisa juga dengan alasan pensiun. Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson rekrutmen antara lain meliputi upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.³ Sedangkan menurut Mcnurut T Hani Handoko, Penarikan (Rekrutmen) adaiiah proses pencarian dan penarikan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sehagai karyawan. Pada hakikatnya rekrutmen merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan/organisasi. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan/dikumpulkan. Hasilnya adalah merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan/tenaga kerja baru untuk diseleksi dan dipilih.

Seleksi Yang Efektif

Seleksi adalah usaha pertama yang dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang kualifikasi dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan. Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber dayamanusia yaitu pengadaan (procurement), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari: perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Menurut Teguh (2009) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu

Kualitas Tenaga Kerja

Upaya menyediakan tenaga kerja yang terampil tentunya membutuhkan strategi dalam memenuhi kebutuhan sebuah kantor. Demikian halnya, di Kantor Tenaga kerja masih terdapat kekurangan dalam segi rekrutmen tenaga kerja seperti: masih kurangnya analisis terhadap kebutuhan pegawai dengan keahlian khusus. Sehingga pada saat rekrutmen tenaga kerja sering terjadi kesalahan. Akibatnya pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan mengalami kewalahan dari setiap persoalan yang dihadapi. Selanjutnya, ditambah lagi sistem pelatihan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan harapan karena keahlian yang diberikan kurang sesuai dengan kebutuhan di lapangan atau di Kantor. Oleh karena itu, dalam menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas maka dibutuhkan rekrutmen dan pelatihan tenaga kerja yang sistematis dan terencana

METODE PENELITIAN

Literatur review merupakan suatu kajian ilmiah yang berfokus pada satu topik tertentu. Literatur review akan memberikan gambaran mengenai perkembangan suatu topik tertentu. Literatur review akan memungkinkan seorang peneliti untuk melakukan identifikasi atas suatu teori atau metode, mengembangkan suatu teori atau metode, mengidentifikasi kesenjangan yang terjadi antara suatu teori dengan relevansi di lapangan / terhadap suatu hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rekrutmen dan seleksi merupakan dua proses krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Keberhasilan perusahaan dalam merekrut dan memilih tenaga kerja yang tepat berdampak langsung pada kualitas tim kerja, produktivitas, dan keberlangsungan organisasi. Untuk itu diperlukan strategi yang efektif dalam kedua proses ini guna memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut tidak hanya memenuhi persyaratan teknis, tetapi juga memiliki kesesuaian budaya dengan organisasi. Artikel ini akan membahas langkah-langkah strategi dalam rekrutmen dan seleksi guna meningkatkan kualitas tenaga kerja.

Langkah pertama yang harus dilakukan adalah memahami kebutuhan dan kompetensi yang diperlukan untuk setiap posisi yang tersedia. Perusahaan harus melakukan analisis jabatan secara mendalam untuk menentukan tugas, tanggung jawab, serta keterampilan yang dibutuhkan. Pemahaman ini menjadi dasar dalam menyusun deskripsi pekerjaan (job Description) dan spesifikasi pekerjaan (job spesifikasi). Dengan informasi ini, perusahaan dapat menarik kandidat yang sesuai dan meminimalkan pelamar yang tidak memenuhi kriteria.

Strategi berikutnya adalah memanfaatkan berbagai saluran rekrutmen untuk menjangkau kandidat potensial. Saluran tradisional seperti iklan di media cetak kini dilengkapi dengan platform digital seperti situs karier, media sosial, dan portal pencarian kerja. Teknologi memungkinkan perusahaan menjangkau lebih banyak kandidat dengan efisiensi yang lebih tinggi. Selain itu, program rujukan karyawan (employee referral program) juga dapat menjadi cara efektif untuk menemukan tenaga kerja berkualitas melalui rekomendasi dari karyawan internal yang memahami kebutuhan perusahaan. Proses seleksi yang efektif menjadi kunci untuk memastikan perusahaan mendapatkan tenaga kerja terbaik. Seleksi harus melibatkan tahapan yang komprehensif, seperti penyaringan awal, wawancara, dan penilaian berbasis kompetensi. Penyaringan awal membantu mengeliminasi pelamar yang tidak memenuhi kriteria dasar. Selanjutnya, wawancara mendalam dilakukan untuk menilai keterampilan teknis, pengalaman kerja, dan kandidat karyawan dengan organisasi. Tes psikologi atau asesmen berbasis kompetensi juga

dapat digunakan untuk mengukur kemampuan kognitif, kepribadian, dan potensi kandidat dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja.

Dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja, perusahaan juga perlu fokus pada Employer Branding. Citra positif perusahaan di mata calon karyawan dapat menarik kandidat berkualitas. Untuk membangun Employer Branding yang kuat, perusahaan harus menunjukkan komitmen terhadap pengembangan karir karyawan, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta budaya kerja yang inklusif. Kandidat yang merasa termotivasi dan termotivasi oleh visi perusahaan yang cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Selain itu, pelatihan dan pengembangan internal dapat mendukung proses rekrutmen dan seleksi. Perusahaan yang berinvestasi dalam pengembangan karyawan tidak hanya meningkatkan keterampilan tenaga kerja yang ada tetapi juga menarik kandidat eksternal yang mencari peluang untuk belajar dan berkembang. Dengan menawarkan program pelatihan, sertifikasi, dan jalur pengembangan karir, perusahaan dapat menciptakan reputasi sebagai tempat kerja yang mengutamakan kualitas dan pertumbuhan karyawan. Teknologi juga memainkan peran penting dalam mendukung proses rekrutmen dan seleksi. Penggunaan sistem pelacakan pelamar (Applicant Tracking System/ATS) mempermudah perusahaan dalam menyaring ribuan aplikasi secara efisien. Selain itu, platform asesmen online memungkinkan perusahaan untuk merekrut kandidat secara objektif dan berbasis data. Dengan memanfaatkan teknologi, perusahaan dapat meningkatkan akurasi seleksi dan mengurangi bias yang mungkin muncul dalam pengambilan keputusan.

Terakhir, evaluasi dan perbaikan terus-menerus harus menjadi bagian dari strategi rekrutmen dan seleksi. Perusahaan perlu mengukur efektivitas proses ini dengan menyoroti indikator seperti tingkat retensi karyawan, produktivitas, dan kepuasan karyawan. Berdasarkan hasil evaluasi, perusahaan dapat melakukan perbaikan untuk bahwa proses rekrutmen dan seleksi terus berkembang seiring dengan kebutuhan organisasi. Dengan menerapkan strategi-strategi di atasnya, perusahaan dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja yang direkrut. Rekrutmen dan seleksi bukan sekedar proses administratif, tetapi merupakan investasi jangka

panjang untuk menciptakan tim kerja yang kompeten dan konservasi. Dengan tenaga kerja yang berkualitas, perusahaan akan lebih siap menghadapi tantangan bisnis dan mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan. Selain itu, kolaborasi antar departemen juga menjadi faktor penting dalam terciptanya proses rekrutmen dan seleksi yang efektif. Departemen SDM harus bekerja sama dengan manajer lini atau kepala departemen terkait untuk memastikan bahwa kriteria seleksi sesuai dengan kebutuhan operasional di lapangan. Keterlibatan manajer dalam proses wawancara atau penilaian kandidat dapat membantu menilai kemampuan teknis dan pengalaman kerja secara lebih mendalam. Pendekatan kolaboratif ini tidak hanya meningkatkan akurasi dalam memilih kandidat terbaik, tetapi juga mempercepat proses adaptasi karyawan baru di lingkungan kerja. Tidak kalah pentingnya, perusahaan juga perlu memperhatikan aspek keberagaman dan inklusi dalam strategi rekrutmen dan seleksi. Meningkatkan keberagaman dalam tenaga kerja membawa manfaat signifikan, termasuk inovasi, kreativitas, dan pengambilan keputusan yang lebih baik. Untuk itu, perusahaan perlu memastikan bahwa proses seleksi bebas dari bias, baik berdasarkan gender, usia, ras, maupun latar belakang lainnya. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, perusahaan tidak hanya menarik kandidat berbakat dari berbagai latar belakang, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang positif dan kolaboratif. Masa orientasi atau onboarding juga memainkan peran penting dalam memastikan keberhasilan rekrutmen. Setelah kandidat terbaik dipilih, langkah berikutnya adalah memberikan pengenalan yang efektif tentang nilai-nilai perusahaan, budaya kerja, dan tanggung jawab pekerjaan. Onboarding yang terstruktur membantu karyawan baru merasa diterima dan lebih cepat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Perusahaan yang memberikan perhatian pada proses ini cenderung memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi, karena karyawan merasa lebih terhubung dengan tujuan organisasi. Dalam menghadapi era digital, membekukan menjadi salah satu kriteria yang semakin diminati oleh calon karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan penerapan model kerja hybrid atau remote untuk menarik tenaga kerja berkualitas. Fleksibilitas ini tidak hanya meningkatkan kepuasan

karyawan, tetapi juga memperluas jangkauan rekrutmen ke wilayah yang lebih luas, bahkan lintas negara.

Dengan demikian, perusahaan dapat mengakses bakat global yang mungkin tidak tersedia di pasar tenaga kerja lokal. Investasi dalam membangun hubungan jangka panjang dengan kandidat juga merupakan strategi yang tidak boleh diabaikan. Salah satu caranya adalah dengan membangun talent pool, yaitu database kandidat potensial yang dapat dihubungi untuk peluang di masa depan. Kandidat yang belum terpilih dalam satu proses seleksi dapat menjadi aset penting di kemudian hari. Dengan tetap menjaga komunikasi yang baik dengan mereka, perusahaan dapat menghemat waktu dan biaya rekrutmen saat kebutuhan tenaga kerja muncul di masa mendatang. Sebagai penutup, strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif memerlukan perencanaan matang, pemanfaatan teknologi, dan pendekatan manusiawi. Proses ini harus terus disesuaikan dengan perubahan kebutuhan bisnis, tren pasar tenaga kerja, dan harapan kandidat. Dengan kombinasi langkah-langkah komprehensif, perusahaan dapat memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut tidak hanya memenuhi kebutuhan saat ini, tetapi juga mampu memberikan kontribusi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Peningkatan kualitas tenaga kerja adalah sebuah faktor yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi. Strategi yang diterapkan dalam rekrutmen dan seleksi haruslah efektif dan menjadi alasan utama dalam memperoleh individu-individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam era globalisasi persaingan yang semakin ketat, menarik individu yang berkualitas dan memiliki potensi menjadi kunci sukses bagi setiap pertumbuhan organisasi. Rekrutmen dan seleksi merupakan proses awal yang memungkinkan perusahaan untuk menemukan calon karyawan yang tepat. Rekrutmen dan seleksi merupakan dua proses krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Keberhasilan perusahaan dalam merekrut dan memilih tenaga kerja yang tepat berdampak langsung pada kualitas tim kerja, produktivitas, dan keberlangsungan organisasi. Untuk itu diperlukan

strategi yang efektif dalam kedua proses ini guna memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut tidak hanya memenuhi persyaratan teknis, tetapi juga memiliki kesesuaian budaya dengan organisasi. Artikel ini akan membahas langkah-langkah strategi dalam rekrutmen dan seleksi guna meningkatkan kualitas tenaga kerja. Dalam menghadapi era digital, membekukan menjadi salah satu kriteria yang semakin diminati oleh calon karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan penerapan model kerja hybrid atau remote untuk menarik tenaga kerja berkualitas. Fleksibilitas ini tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan, tetapi juga memperluas jangkauan rekrutmen ke wilayah yang lebih luas, bahkan lintas negara.

DAFTAR REFERENSI

- Alamsyah, Andy, dan Muh. Aziz Muslim. 2005. Model Penilaian Kinerja Anggota DPR. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Bisnis & Birokrasi*, Vol.13, No.2
- Hendra Riofita. The Influence Of Students' Comprehension On Marketing Mix Towards Their Purchase Decision. *Econosains Volume.16 Nomor.2 August 2018*
- Hendra Riofita. MagnetMak: Membangun Daya Tarik Tanpa Batas dalam Pemasaran. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis Vol. 1, No. 2 November 2023, Hal. 170*
- Hendra Riofita. pengaruh strategi pemasaran live shopee terhadap keputusan pembelian konsumen. *Jurnal Inovasi Pendidikan. Vol 6, No. 2. Hlm. 386*
- Salam, R. (2015). Rosdiana.(2016). Penerapan Fungsi Administrasi Perkantoran Modern berbasis Daya Saing Organisasi dalam menyongsong MEA 2015. In SEMINAR NASIONAL "Revolusi Mental dan Kemandirian Bangsa Melalui Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial dalam Menghadapi MEA 2015" Himpunan Sarjana Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial Indonesia (Vol. 1, pp. 186–190).

Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006

Wati, Rida, et al. PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI: POTENSI KETIDAKEFEKTIFAN DAN FAKTORNYA. June 2023.